



## DUODECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informes de la Comisión de Programa,  
Presupuesto y Administración****Segundo informe: Cuestiones de personal****Indice**

	<i>Página</i>
I. Declaración del representante del personal.....	1
II. Composición y estructura del personal Composición y estructura del personal (documento para la discusión).....	1
III. Estrategia en materia de recursos humanos: examen de los progresos y las repercusiones....	3
IV. Examen de la puesta en práctica de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: informe del Auditor Externo.....	3
V. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional.....	11
VI. Cuestiones relacionadas con las pensiones .....	11
a) Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al Informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas .....	11
b) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales .....	11
VII. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT .....	12
a) Composición del Tribunal .....	12
b) Estatuto del Tribunal .....	12
c) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Corte Penal Internacional (CPI) .....	12
VIII. Otras cuestiones de personal.....	13
<b>Anexo</b>	
Declaración del representante del Sindicato del Personal .....	15

1. La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se reunió del 10 al 14 de marzo y fue presidida por Lord Brett (Grupo de los Trabajadores). El Sr. Blondel (portavoz del Grupo de los Trabajadores) fue el Ponente.

## **I. Declaración del representante del personal**

2. La declaración del representante del personal figura en el anexo al presente informe.

## **II. Composición y estructura del personal**

### **Composición y estructura del personal (documento para la discusión) (Duodécimo punto del orden del día)**

3. La Comisión examinó dos documentos<sup>1</sup> sobre la composición y estructura del personal, que fueron presentados únicamente con carácter informativo. No obstante, el Presidente afirmó que la Oficina deseaba contar con la orientación de la Comisión sobre si deseaba que la presentación revisada se utilizara como base para las futuras versiones del documento sobre la composición y estructura del personal.
4. El Sr. Botha, hablando en nombre de los miembros empleadores, tomó nota del documento. No tenía comentarios al respecto, afirmó que estaba satisfecho con el nuevo formato y señaló que la información podría utilizarse en otros debates fuera del marco de esta reunión.
5. El Sr. Blondel, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, se congratuló del espíritu de negociación y de diálogo que parecía existir tanto en el Sindicato del Personal como en el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y respaldó las orientaciones del Sindicato respecto del examen de los convenios existentes y sobre la búsqueda de la igualdad entre la sede y el terreno. Apoyó la decisión de reducir el volumen de las publicaciones, aunque consideraba que era necesario examinar las repercusiones que dicha decisión tendría sobre el personal. Refiriéndose más concretamente a la estructura y composición del personal, el orador dijo que se debería prestar más atención a la experiencia laboral que a los títulos universitarios. Igualmente, señaló que había mucho que mejorar respecto de la representación de las mujeres en los puestos jerárquicos superiores. El Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo con la nueva presentación del documento siempre que los tipos de información recogidos en el documento antiguo se reflejaran en la nueva versión. Esperaban asimismo que se reflejasen en el mismo los tipos y la duración de los contratos de los colaboradores exteriores. Manifestó su preocupación por el número de contratos de duración determinada, y señaló que el aumento de los recursos extrapresupuestarios no debería dar lugar a situaciones de trabajo precarias. Por último, señaló que podría plantearse la posibilidad de contratar a nacionales de aquellos Estados Miembros que parecían haber perdido interés en la Organización, para alentarlos de esa forma a participar nuevamente en las actividades de la OIT. El Sr. Blondel declaró que, a mediodía y en respuesta al llamamiento de la Confederación Europea de Sindicatos y del conjunto del movimiento sindical mundial, el Grupo de los Trabajadores deseaba manifestar su compromiso con la paz. En consecuencia, pidió que se suspendiera la sesión para que el Grupo de los Trabajadores pudiera abandonar la sala durante cinco minutos.

<sup>1</sup> Documentos GB.286/PFA/12 y GB.286/12/1.

6. El Presidente indicó que habría una suspensión de cinco minutos a mediodía, a fin de que el Grupo de los Trabajadores y quienes quisieran sumarse a él tuvieran la posibilidad de manifestarse a favor de la paz.
7. El representante del Gobierno del Japón agradeció a la Oficina la precisión de los nuevos documentos ya que contenían abundante información sobre la composición y estructura del personal y eran de gran utilidad. Señaló que la distribución geográfica del personal en la OIT todavía requería una mejora radical y pidió que se indicara en el documento la «proporción deseable» de cada Estado Miembro. Señaló que había varias nacionalidades que no tenían representación en absoluto en la Oficina y que algunas tenían una representación inferior a la mitad de la cuota. Indicó que su país realizaría todos los esfuerzos necesarios para cooperar con la Oficina en la promoción de la contratación de personal competente. Por último, expresó su confianza en que la Oficina seguiría prestando la debida atención al problema de la representación insuficiente y adoptaría medidas prácticas para lograr una importante mejora.
8. El representante Gobierno de la Federación de Rusia dio las gracias a la Secretaría por los dos documentos presentados. El orador propuso que, en la próxima reunión de la Comisión, se presentara un cuadro adicional sobre la distribución de los puestos en el cuadro orgánico y las categorías superiores, por grados y nacionalidades. La Oficina ya facilitaba esa información a las secretarías de otras organizaciones para las publicaciones de la Junta de Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, y expresó su deseo de que la OIT también dispusiera de esos datos.
9. La representante del Gobierno de Nueva Zelanda respaldó todas las iniciativas emprendidas para garantizar una composición diversificada del personal de la OIT, que fuese representativa de sus mandantes, tanto en cuanto al género como a la nacionalidad. Apoyó además el nombramiento del mejor candidato para el puesto y estimó que se trataba de dos principios clave que deberían guiar la política de la OIT en materia de recursos humanos.
10. El representante del Gobierno de la Jamahiriya Arabe Libia señaló que había al menos 60 países que no estaban representados. De estos países, el 40 por ciento eran países árabes y africanos. Expresó su esperanza de que la Oficina tomara muy en cuenta esta cuestión con el fin de garantizar una representación adecuada por país, género y puesto.
11. El representante del Gobierno de Arabia Saudita también insistió en la importancia de la distribución geográfica e indicó que Arabia Saudita era uno de los países que no estaba representado. Añadió que tenía depositadas grandes esperanzas en la visita que realizaron los funcionarios del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos a Arabia Saudita y a otros países del Consejo de Cooperación del Golfo. Añadió que en los Estados del Golfo — un importante grupo regional de la Organización — sólo un país estaba representado en la Organización. Señaló que su Gobierno estaba dispuesto a cooperar con la Organización para ayudar en la contratación de personal altamente calificado. También manifestó su esperanza de que la Oficina tomara en consideración algunos campos de especialización, sobre todo en las áreas relativas a las normas, dado que sólo había un consultor para asesorar a los Estados árabes. La contratación de personal adicional altamente calificado en ciertas áreas de especialización ayudaría a los países árabes a cubrir sus necesidades.
12. El representante del Gobierno de Alemania dijo que consideraba que la nueva presentación del documento GB.286/PFA/12/1 era bastante clara y que le gustaría que se utilizara la misma presentación en el futuro. Añadió que sería muy útil disponer de información sobre los consultores, aunque quizá deberían establecerse unos criterios para no incluir la información relativa a los consultores contratados durante un corto período.

13. El representante del Director General (Sr. Ng, Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) agradeció los comentarios de la Comisión. Indicó que se pondría en marcha una base de datos sobre el personal de la Oficina, pero que era más importante aún examinar las tendencias con miras a lograr una mejor comprensión de los cambios. Por lo que se refería al personal de cooperación técnica, señaló que ya existía una base de datos al respecto. Dijo que podrían incluirse cuadros adicionales para indicar la nacionalidad y las regiones de origen. No obstante, se plantearían algunos problemas respecto de los contratos de colaboración exterior ya que, tan sólo en 2002, la Oficina realizó alrededor de 2.400 contratos, lo que abarcó aproximadamente 68.000 días. Una vez que el sistema IRIS esté en funcionamiento la Oficina estaría mejor equipada para proporcionar más información. El Sr. Ng insistió en que las cuestiones relativas a la representación geográfica y a la diversidad eran motivo de preocupación. En el documento sobre los progresos y la puesta en práctica de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos<sup>2</sup>, la Oficina había destacado las medidas adicionales que estaría interesada en introducir durante los próximos años con el fin de mejorar la diversidad. El Sr. Ng informó a la Comisión sobre la necesidad de introducir el siguiente corrigendum en el documento GB.286/PFA/12, en la página 16: el número de puestos de grado P.5 que están bajo la supervisión del Director Ejecutivo, Diálogo Social debería ser sólo uno en lugar de tres. Deberían haberse indicado cuatro puestos de grado P.5 para el Programa InFocus sobre Diálogo Social y ocho puestos de grado P.5 para el Departamento de Actividades Sectoriales. El Sr. Ng pidió disculpas por este error.

14. La Comisión tomó nota de estos documentos informativos.

### **III. Estrategia en materia de recursos humanos: examen de los progresos y las repercusiones** (Decimotercer punto del orden del día)

### **IV. Examen de la puesta en práctica de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: informe del Auditor Externo** (Decimocuarto punto del orden del día)

15. La Comisión tuvo ante sí dos documentos sobre la estrategia en materia de recursos humanos<sup>3</sup>. A pesar de que abordaban puntos separados del orden del día, el Presidente consideró preferible tratarlos conjuntamente. Con el acuerdo de la Comisión, el Presidente invitó al Sr. Miller, Director de la Oficina Nacional de Auditoría del Reino Unido y representante del Auditor Externo, a presentar su informe en el marco del decimocuarto punto del orden del día.

16. El Sr. Miller señaló que el Auditor Externo, el Sr. John Bourn, no había podido asistir a la reunión. Informó a la Comisión que este examen independiente se había realizado a petición del Director General en septiembre de 2002, para valorar la puesta en práctica de la estrategia en materia de recursos humanos y las consiguientes repercusiones en materia de recursos humanos para la OIT. Se mostró muy complacido de que el Director General

<sup>2</sup> Documento GB.286/PFA/13.

<sup>3</sup> Documentos GB.286/PFA/13 y GB.286/PFA/14.

hubiese aceptado todas las recomendaciones efectuadas en el informe. Igualmente, expresó su satisfacción al observar que el Director General había examinado las recomendaciones e identificado las medidas que habría de tomar su personal, tal y como se establecía en el propio documento de la Secretaría.

- 17.** La presentación de la estrategia en materia de recursos humanos fue un acontecimiento significativo para la OIT y era fundamental para la Organización, ya que se trataba de un área (costos de personal) a la que se destina el 70 por ciento de los recursos de la Organización. Igualmente, señaló que era fundamental para la propia naturaleza de esta Organización. Al realizar el examen ya se habían registrado progresos en las labores básicas de desarrollo necesarias para las actividades de apoyo a la estrategia. No obstante, los progresos en la puesta en práctica de los conceptos de la estrategia no habían sido coherentes en las distintas áreas, lo cual se agravaba por una falta de planificación integrada de los recursos. Ello supuso que la puesta en práctica y la presentación a la Organización de los distintos elementos de la estrategia quedase estancada. Esta falta de cohesión planteó muchas dificultades en las fases iniciales que, además, obstaculizaron el progreso. Una de las principales conclusiones del examen fue que no se había previsto al comienzo las repercusiones en cuanto al costo de una plena puesta en práctica de la estrategia y que incluso con una estimación conservadora, dichos costos supondrían un desembolso considerable para la Organización. El Sr. Miller mostró su satisfacción al observar que la recomendación de llevar a cabo un examen completo de las futuras consecuencias en materia de recursos de la estrategia había sido aceptada por el Director General y señaló que aguardaba con expectativa los resultados. Desde que se realizó el examen, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos había sido reestructurado para contribuir a clarificar las funciones y responsabilidades en el Departamento y dotar así a la estrategia en materia de recursos humanos de una mayor cohesión. Esta medida debería ayudar a hacer frente a algunos de los problemas particulares que habían sido identificados en el examen, como la deficiente comunicación interna y la falta de formación de los directivos y el personal.
- 18.** El Sr. Miller señaló con agrado que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos había comenzado a identificar indicadores de rendimiento para evaluar los efectos de la estrategia en la Organización. Los indicadores propuestos serían evaluables, tanto en el marco de la propia Organización como en relación con otras organizaciones de las Naciones Unidas. Dicha labor ayudaría a establecer un marco de trabajo para el futuro progreso y éxito de la estrategia. El Sr. Miller concluyó sugiriendo que era importante asegurar la adopción de medidas inmediatas y un progreso demostrable para que los posibles beneficios de la estrategia, y la inversión intelectual que ello representaba, pudiera hacerse realidad. Por último, recordó a la Comisión que el Auditor Externo realizaría un seguimiento de los progresos realizados por la Organización en el informe de finales del bienio, en junio de 2004. En nombre de Sir John Bourn, el Sr. Miller expresó su agradecimiento por la cooperación abierta y constructiva que habían brindado a su personal el Director General, el Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el personal de la OIT.
- 19.** El Presidente agradeció al Sr. Miller la elaboración del informe.
- 20.** El Sr. Botha hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, agradeció en primer lugar la intervención del Presidente del Sindicato del Personal. Manifestó que el futuro de la negociación colectiva en la OIT gozaba de buena salud. Agradeció al Sr. Miller su declaración así como su excelente informe de auditoría. Se mostró muy satisfecho con el asesoramiento recibido en materia de indicadores y de mejora de la función de gestión de los recursos humanos en su conjunto. Consideraba que el párrafo 4 del documento resumía en un par de líneas las áreas de mayor preocupación, que habían surgido como

consecuencia de la deficiente comunicación, la falta de formación de los directivos y el personal, los recursos profesionales limitados dentro del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y acuerdos operativos con una eficiencia y eficacia operacional restringidas así como, por supuesto, del importante aspecto del costo. Expresó el pleno apoyo de los miembros empleadores para que se abordaran estas cuestiones en el marco de la función de gestión de los recursos humanos. Aunque todas las recomendaciones fueron aceptadas, no se mostró satisfecho con el hecho de que en el resumen de las respuestas al informe del Auditor no se facilitaran más detalles acerca de las medidas que se han de adoptar en el futuro.

21. El Sr. Botha dijo que consideraba que el período de contratación seguía siendo demasiado largo y que era difícil adoptar medidas disciplinarias y de suspensión respecto de los funcionarios con bajo rendimiento. Igualmente, mostró su preocupación por el costo del ejercicio de clasificación de puestos. Uno de los aspectos que seguía sin figurar en el documento sobre la estrategia en materia de recursos humanos era un calendario para su puesta en práctica y un análisis de los costos totales.
22. El Sr. Botha se refirió al Programa de ingreso a la carrera para Jóvenes Profesionales, que era importante para ayudar a mejorar el equilibrio en materia de género, reducir la media de edad y ampliar la representación geográfica y señaló que la Oficina debería continuar con este programa. Otra de las cuestiones que planteó fue si la Oficina estaba destinando suficientes recursos a las actividades de formación. El Grupo de los Empleadores consideraba que era preferible incluir el calendario y los costos de dicha formación. El Sr. Botha concluyó solicitando información adicional sobre las funciones de la Defensora del Personal de la Oficina.
23. El Sr. Blondel alabó la calidad del documento presentado por el Auditor Externo y señaló que dicho trabajo ponía de manifiesto la nueva orientación de la Oficina en materia de recursos humanos, la cual apoyaban plenamente los trabajadores. El documento, que reseñaba los progresos registrados en relación con la estrategia en materia de recursos humanos, ponía de manifiesto tres tendencias: un aumento del personal con cargo a los fondos extrapresupuestarios, un incremento del porcentaje de mujeres en la categoría de servicios orgánicos y superiores, y una media de edad elevada entre los funcionarios, que tendrían considerables consecuencias sobre cualquier política que se adoptase. El Programa de ingreso a la carrera para Jóvenes Profesionales encontraba una serie de dificultades, sobre todo en materia de colocación; tal vez sería posible asignar a los jóvenes a puestos cuyo titular está próximo a la jubilación y que ellos podrían ocupar en un futuro. El Grupo de los Trabajadores tomó nota de que la aplicación de los siete convenios colectivos era aparentemente difícil y de que sería probablemente necesario efectuar algunas enmiendas en consulta con el Sindicato. El orador mostró su satisfacción por la gran atención dedicada a la formación, que debería promover el tripartismo y los valores fundamentales de la OIT y respaldó también el principio de que la experiencia en el terreno fuese una «prioridad absoluta». Los trabajadores respaldaban el punto que requería decisión, pero solicitaban información sobre las diferencias tratadas por la Defensora del Personal y sobre el concepto de pasantes, a que se hacía referencia en el documento.
24. El representante del Gobierno de la Federación de Rusia agradeció a la Oficina y al Auditor Externo los documentos facilitados, pero dijo que le gustaría disponer de un análisis de los costos y beneficios en el que se comparasen las cantidades desembolsadas y los beneficios obtenidos por la estrategia. El orador solicitó al Auditor Externo que aclarase si en sus estimaciones se incluían los costos indirectos. También pidió información a la Secretaría sobre las cantidades ya desembolsadas (incluida la correspondiente a la reclasificación de puestos) y propuso que la Secretaría llevara a cabo un análisis de las repercusiones de la estrategia sobre la productividad laboral del personal

de la Oficina. El orador entendía que la Secretaría tenía intención de reorganizar las prioridades y respaldaba dicha iniciativa. Debía concederse la máxima prioridad a la contratación de los mejores candidatos, garantizándose que todos los puestos vacantes se cubrieran por medio de concursos abiertos. En segundo lugar, el orador señaló que debía prestarse especial atención a la evaluación de los resultados en función de criterios e indicadores específicos. Por otra parte, no consideraba que se justificara ningún incremento del presupuesto destinado a la formación académica puesto que, tras el nombramiento, el personal aprendía principalmente en su trabajo diario, observando e imitando a los demás. El orador afirmó que tampoco acababa de entender qué ventaja podía obtener la Organización mediante nuevas inversiones en el proceso de tramitación de las reclamaciones, dado que, mucho antes de que se formulase la estrategia, la administración ya contaba con un excelente historial en este terreno habida cuenta del escaso número de casos perdidos en el Tribunal Administrativo de la OIT.

- 25.** El representante del Gobierno de la República de Corea, hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, agradeció a la Oficina los intentos por mejorar todos los aspectos de la gestión de los recursos humanos en la OIT, desde que se puso en práctica esta estrategia en noviembre de 1999. Agradeció igualmente al Auditor Externo su presentación y su excelente informe. A pesar del compromiso de la Oficina, el grupo de Asia y el Pacífico llamaba la atención sobre ciertos niveles de ineficacia en la estructura de la OIT. Expresó su preocupación de que el 55 por ciento del personal de la categoría de servicios orgánicos tuviera un grado P.5 o superior. En este contexto, el grupo se preguntaba por qué no se había llevado a cabo un estudio sobre los posibles ahorros que podrían abstenerse de la reclasificación de puestos y de un examen activo de la estructura del personal y expresó su deseo de recibir cuanto antes los detalles sobre las medidas adoptadas por la Oficina a este respecto. Otra de las cuestiones que preocupaban al grupo de Asia y el Pacífico era la diversidad nacional, respecto de la cual era necesario aumentar el número del personal de la categoría de servicios orgánicos de la región de Asia y el Pacífico. El grupo estimaba que la Oficina debería dedicar mayor atención a superar estos desajustes demográficos y facilitar la información más actualizada así como las medidas adoptadas al respecto en la reunión de la Comisión que se celebraría en el mes de noviembre.
- 26.** El grupo de Asia y el Pacífico apoyaba decididamente la declaración efectuada tanto por los portavoces de los empleadores como de los trabajadores respecto del Programa para los Jóvenes Profesionales e instó a la Oficina a destinar los recursos necesarios para este importante programa. El representante consideraba que el tiempo medio dedicado a la contratación de personal era demasiado largo. Por último, el grupo de Asia y el Pacífico manifestaba su satisfacción por el progreso alcanzado por la estrategia en materia de recursos humanos y esperaba con impaciencia la información sobre la evolución a ese respecto.
- 27.** La representante del Gobierno del Reino Unido realizó una declaración en nombre del grupo de los PIEM. El grupo de los PIEM reconocía que la estrategia en materia de recursos humanos estaba dirigida acertadamente a mejorar los medios por los cuales la OIT contrataba, conservaba y gestionaba su recurso más importante: su personal. La gestión de los recursos humanos debía ser una responsabilidad de toda la Oficina y no podía únicamente ponerse en práctica por parte del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. Agradeció al Departamento la labor de actualización de la estrategia y acogió con agrado la decisión del Director General de solicitar al Auditor Externo que preparase una evaluación independiente de la estrategia. Igualmente, dio las gracias al Auditor Externo por su presentación. En cuanto al desarrollo profesional y personal el grupo de los PIEM esperaba que la Oficina decidiera seguir adelante con este sistema. Tras destacar el positivo potencial del sistema del Plan de Desarrollo Personal (PDP), solicitó a la Oficina que confirmara que existía un sistema para mejorar el rendimiento deficiente y, de ser necesario, para poner término a la relación de trabajo tras un período de rendimiento insatisfactorio.

28. El grupo de los PIEM reconocía el valor del Programa de ingreso a la carrera para Jóvenes Profesionales para abordar cuestiones de política en materia de recursos, incluido el género, la diversidad nacional y la estructura de edad y de grado. El grupo esperaba que el examen del programa de este año incluiría un análisis de los costos y de los beneficios. El representante instó a la Oficina para que, con independencia de los resultados de este examen, realizara mayores esfuerzos para aumentar la contratación de jóvenes y de mujeres, sobre todo en la categoría de servicios orgánicos. Los datos estadísticos sobre la edad y el género del personal de grado superior mostraron resultados poco satisfactorios en este sentido. Debería darse prioridad a la necesidad urgente de contratar a jóvenes para cubrir los puestos que queden vacantes tras la jubilación del personal de la categoría de servicios orgánicos. Ello podría requerir una nueva reestructuración de los grados de dicha categoría para garantizar que haya suficientes puestos de grados P.2 y P.3 para los jóvenes contratados.
29. En lo relativo a la contratación y selección del personal, la representante del grupo de los PIEM animó a la Oficina a adoptar urgentemente medidas para facilitar el proceso de contratación y reducir las etapas administrativas. El grupo de los PIEM apoyó también la recomendación del Auditor de que el Centro de Evaluación se utilizase de manera más selectiva. Al referirse a la clasificación de puestos, la representante del grupo de los PIEM señaló que esperaba conocer los resultados de los exámenes pertinentes y que seguía preocupada por el costo anual estimado del propio ejercicio de clasificación de puestos y el costo y las implicaciones estructurales del aumento del número de puestos en la categoría P.5. Señaló la diferencia entre el número de puestos que estaban aumentando de categoría frente al de puestos que la estaban reduciendo, así como el desequilibrio evidente en los grados que se estaban creando. A este respecto, acogió con satisfacción el compromiso de la Oficina de realizar los ajustes adecuados en los grados una vez que los puestos quedasen vacantes para hacer frente a los desequilibrios en la estructura de la clasificación. Acogió también con satisfacción la labor realizada por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos para revisar el sistema de contratación y eliminar la utilización inadecuada de contratos de corta duración, y dijo que esperaba que se realizasen más progresos en esta área.
30. En cuanto a las aptitudes para la gestión de los recursos humanos, el grupo de los PIEM celebró que la Oficina estuviese elaborando una estrategia de formación general — que incluía el cálculo anticipado de los costos — e instó a la Oficina a que diese prioridad a la estrategia, con la inclusión de objetivos medibles y realistas, indicadores y resultados previstos, que ayudasen a reforzar la capacidad allí donde más se necesitase. La representante señaló la recomendación del Auditor de que se diese prioridad a un programa de formación en materia de aptitudes para la gestión y que esto se estaba tratando en el marco del componente relativo a las necesidades en materia de gestión, dentro de las propuestas relativas al superávit de 2000-2001. El grupo de los PIEM preguntó por las cifras previstas para el programa de formación en materia de gestión recogidas en el informe del Auditor. Por lo que se refería a las relaciones laborales, el grupo de los PIEM seguía muy preocupado ante los problemas descritos por el Auditor en relación con los nuevos procedimientos de reclamación. La representante señaló que la Oficina examinaría esta cuestión cuando revisase los acuerdos colectivos, y confiaba en que dicha reunión incluyera un nuevo examen de los plazos y de los detalles de los procedimientos con miras a conseguir un sistema más eficiente y que diera mayor responsabilidad al personal directivo local. El grupo de los PIEM apoyaba los planes de la Oficina para examinar, con los supervisores jerárquicos y el Sindicato del Personal, la viabilidad y prioridad de ciertas iniciativas y preparar una estimación del costo, el orden de prioridad y un calendario de aplicación revisados en función de las prioridades. El grupo de los PIEM también consideraba acertada la intención de la Oficina de aplicar una estrategia de supervisión y evaluación eficaz, y esperaba recibir información actualizada sobre éstas y otras cuestiones relacionadas con los

recursos humanos en la reunión de noviembre de 2003 del Consejo de Administración. La representante de los PIEM finalizó su intervención pidiendo a la Oficina que elaborase un organigrama más detallado de la OIT.

- 31.** El representante del Gobierno de Italia apoyó la declaración efectuada por el Reino Unido en nombre del grupo de los PIEM, así como los comentarios sobre diferentes cuestiones planteadas en el informe del Auditor. En particular, subrayó la importancia de la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos, la contratación de jóvenes profesionales y, sobre todo, la contratación de mujeres jóvenes. Solicitó una evaluación más completa de los resultados del Programa de ingreso a la carrera para Jóvenes Profesionales a fin de evitar el riesgo de crear un grupo de funcionarios que pudiera recibir inmerecidamente un trato privilegiado en comparación con otro personal contratado. Por lo que se refería a la contratación y la selección, consideró que el tiempo necesario seguía siendo excesivo; no parecía existir ninguna justificación que exigiera 97 días sólo para la primera de las tres etapas del procedimiento. Apoyó la decisión de la Oficina de aumentar sus esfuerzos para mejorar la movilidad del personal entre la sede y las oficinas regionales, y animó también a que se fomentase la movilidad horizontal en la sede, incluyendo esfuerzos para facilitar la movilidad entre la Oficina y el Centro de Turín. Señaló que Italia seguía confiando en que la Oficina podría superar estas dificultades y apoyó el planteamiento futuro de la estrategia. Subrayó también la necesidad de intensificar los intercambios exteriores mediante el envío de funcionarios de la Oficina a gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empleadores y a otras organizaciones internacionales. El representante del Gobierno de Italia finalizó su intervención instando a la Oficina a que mantuviese su compromiso de poner en práctica una estrategia para supervisar y evaluar la aplicación de estas medidas, y solicitó que se presentase a la reunión de noviembre de 2003 del Consejo de Administración información actualizada acerca de la aplicación de la estrategia.
- 32.** La representante del Gobierno de Sudáfrica acogió con satisfacción los documentos sobre la estrategia en materia de recursos humanos y felicitó al representante del Auditor Externo por su informe. Solicitó más información sobre el alcance geográfico del Programa de ingreso a la carrera para Jóvenes Profesionales y señaló que le gustaría que se hiciese más para dar a conocer este programa en los países en desarrollo. Otra cuestión se refería a las nacionalidades no representadas: deseaba conocer los planes de la Oficina para restablecer el equilibrio. Solicitó también más información sobre la última lista de cuotas para cada país. En lo tocante a la cuestión del rendimiento insatisfactorio, compartía la opinión expresada por el grupo de los PIEM.
- 33.** El representante del Gobierno del Japón acogió con satisfacción los documentos y apoyó las declaraciones de los grupos de Asia y el Pacífico y los PIEM. La estrategia en materia de recursos humanos era un factor esencial para que la OIT cumpliera con su mandato, y apoyó decididamente la dirección que estaba tomando. Subrayó la importancia que tenía el examen del desequilibrio en la estructura del personal de la Organización mediante la promoción de la igualdad de género, la distribución geográfica y la revitalización de la Organización. Señaló que estaba previsto que en los próximos años se jubilasen muchos funcionarios de alto nivel, lo que debería proporcionar una buena oportunidad para examinar la estructura de clasificación. Instó a la Oficina a que elaborase un plan concreto, que debería ser presentado a los miembros del Consejo de Administración lo antes posible. Dijo que otra prioridad era el Programa de ingreso a la carrera para Jóvenes Profesionales, y preguntó si se incluían fondos adicionales en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005 con el fin de reforzar este Programa. Señaló asimismo que le gustaría también que se aumentase el número de puestos de los grados P.2 y P.3.
- 34.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos expresó su agradecimiento al Director General y a la Secretaría por el informe sobre los progresos realizados y al

Auditor Externo por el examen exhaustivo. Los Estados Unidos deseaban también suscribir la declaración efectuada por el Reino Unido en nombre del grupo de los PIEM. Los Estados Unidos tenían inquietudes acerca del Convenio colectivo sobre disposiciones para el establecimiento de una base para la clasificación firmado entre la Oficina y el Sindicato del Personal en marzo de 2001. Propuso que la clasificación de los puestos volviese a ser responsabilidad del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. Además, la Oficina debería adoptar medidas para que el personal y la dirección fuesen más conscientes de los requisitos en materia de clasificaciones y para garantizar que recibiesen una formación adecuada. La representante del Gobierno de los Estados Unidos señaló que era consciente del elevado porcentaje de personal de los grados P.5, D.1 y D.2 que se jubilaría en los cuatro o cinco próximos años. A medida que esos puestos quedasen vacantes la Oficina debería reajustar el número de funcionarios en esas categorías para garantizar una configuración por grados adecuada en todos los sectores, tanto en la sede como en las oficinas regionales. Finalizó su intervención elogiando la labor del Director General por el éxito logrado en cuanto a aumentar el porcentaje de mujeres en la categoría de servicios orgánicos y superiores. Esto era esencial para promover un liderazgo diversificado.

35. La representante del Gobierno de China apoyó plenamente los comentarios realizados por el representante del Gobierno de la República de Corea en nombre del grupo de Asia y el Pacífico y dijo que consideraba que el examen del Auditor Externo era objetivo y completo e incluía propuestas muy prácticas. Señaló también con satisfacción que la Oficina había dado respuestas oportunas y positivas de acuerdo con esas propuestas. Instó a la Oficina a que prestase más atención a la cuestión de la representación nacional y a que buscarse formas más prácticas de proceder para la contratación y la modificación de la composición y estructura del personal. Por lo que se refiere a la movilidad, señaló que esperaba que la Oficina pudiese ampliar los esfuerzos para aumentar y promover la movilidad del personal. La Oficina podría también tomar más medidas para corregir el desequilibrio de género.
36. El representante del Gobierno de Noruega apoyó la declaración formulada por el Reino Unido en nombre del grupo de los PIEM y agradeció también la interesante y útil información incluida en los documentos. Apoyó decididamente la labor de la Secretaría para mejorar la movilidad del personal, así como los esfuerzos para contratar mujeres para ocupar puestos de la categoría de servicios orgánicos y superiores, y promover a las mujeres a los puestos directivos de la OIT, lo que era una prioridad para el Director General. Acogió con satisfacción la revisión del Programa de ingreso a la carrera para Jóvenes Profesionales, prevista para este año. El informe del Auditor Externo, que consideraba que era excelente, presentaba varias propuestas concretas de mejoras. Acogió con satisfacción estas propuestas y señaló que esperaba que serían aplicadas lo antes posible.
37. El representante del Director General, Sr. Ng, comenzó agradeciendo a todos los miembros de la Comisión los comentarios detallados y valiosos sobre la estrategia en materia de recursos humanos de la OIT; agradeció también al Sr. Miller la presentación del informe del Auditor Externo. Por lo que se refiere a la contratación, se había llevado a cabo un examen minucioso de las prácticas de contratación; de hecho, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005, se indica como objetivo del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos reducir el período de contratación a 150 días, es decir, una reducción del 40 por ciento. Otra cuestión que había interesado mucho a los miembros de la Comisión era la diversidad nacional. El Sr. Ng tomó nota de la labor que habían propuesto el grupo de Asia y el Pacífico y la representante de Sudáfrica. Por lo que se refiere al equilibrio de género, se habían producido ciertas mejoras: por ejemplo, en 1998 el número de mujeres en el grado P.5 había representado el 18,7 por ciento, y cinco años más tarde había aumentado al 24,7 por ciento. El objetivo de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005 era aumentar la representación femenina a un tercio aproximadamente para finales de 2005. El Sr. Ng informó a la Comisión de que la

Oficina estaba trabajando sobre una base muy prometedora, puesto que más de la mitad del personal de menos de 45 años eran mujeres.

38. El Sr. Ng expresó su agradecimiento a los miembros de la Comisión que habían planteado la cuestión de la movilidad; la Oficina se ocuparía con mucho más detenimiento de esta cuestión. Por lo que se refiere a los jóvenes profesionales, estaba de acuerdo en que la Oficina debía aumentar el número de puestos en los grados P.2 y P.3. La Oficina debía adoptar una estrategia para contratar a más jóvenes en la Secretaría. En lo tocante a la estructura de la clasificación, el Sr. Ng manifestó su aprecio por lo que había dicho el representante del Gobierno de los Estados Unidos. La Oficina debía trabajar a este respecto detenidamente con los superiores jerárquicos para garantizar que la estructura futura de la Oficina fuera adecuada.
39. En relación con los indicadores, el aumento de la productividad y la evaluación, el Sr. Ng estuvo de acuerdo en que la estrategia en materia de recursos humanos precisaría algunos indicadores específicos y un sistema de supervisión y evaluación para garantizar que la estrategia siguiese por buen camino. Por lo que se refiere a las cuestiones de reclamación el Sr. Ng explicó que la Oficina debía examinar las funciones y responsabilidades del Defensor del Personal. El objetivo fijado en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005 era reducir en un 40 por ciento el número de reclamaciones relacionadas con el trabajo, lo que requeriría mejorar la comunicación con el personal y hacer más efectivos los procedimientos existentes. El Sr. Ng aseguró a los miembros de la Comisión que la idea central de la estrategia en materia de recursos humanos original seguía siendo muy válida y la Oficina había elaborado un mecanismo de revisión de la gestión de los recursos humanos más dinámico para preparar planes de gestión de los recursos humanos para cada sector y departamento regional sobre las cuestiones importantes de planificación de la sucesión, movilidad, género, equilibrio y estructura de la clasificación. Por último, en relación con el costo de la formación, la Oficina estaba volviendo a examinar sus planes para el programa de formación, gestión y capacidad de liderazgo que estaría dirigido a 200 ó 250 miembros del personal.
40. El representante del Auditor Externo, Sr. Miller, agradeció a los miembros de la Comisión los comentarios formulados. El presupuesto de formación representaba actualmente el 0,7 por ciento del presupuesto total de la OIT correspondiente a los sueldos, y consideraba que era bajo. Para enmarcarlo en su contexto, en otras organizaciones el punto de referencia podía estar entre el 3 y el 5 por ciento del presupuesto correspondiente a los sueldos de una organización, dependiendo de los países en los que el personal estuviese destinado. Las cifras indicadas en el informe del Auditor no incluían los gastos indirectos. Por lo que se refiere al costo de formación en materia de gestión, el Sr. Miller explicó que la cifra de 1,8 millones de dólares de los Estados Unidos a la que se hacía referencia en el informe del Auditor era la cifra proporcionada por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, que representaba el presupuesto de formación en materia de gestión para los tres próximos años.
41. *La Comisión:*
- a) *observó los progresos realizados en la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos y tomó nota de las dificultades que se habían planteado;*
  - b) *aprobó la orientación futura de la estrategia, esbozada en los párrafos 34-48 del documento GB.286/PFA/13, y, en este contexto, tomó nota de la intención de la Oficina de aplicar una estrategia eficaz de supervisión y evaluación, y*

- c) solicitó que se elaborase otro informe sobre la aplicación de la estrategia para su reunión de marzo de 2004.*

42. La Comisión tomó nota también debidamente del informe del Auditor, documento GB.286/PFA/14.

**V. Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional**  
(Decimoquinto punto del orden del día)

43. La Comisión tomó nota de un documento<sup>4</sup> sobre las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional.

44. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, tomó nota de las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y del documento presentado para información.

**VI. Cuestiones relacionadas con las pensiones**  
(Decimosexto punto del orden del día)

**a) Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al Informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas**

45. La Comisión tomó nota de un documento<sup>5</sup> sobre las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas al Informe del Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, presentado para información.

46. El Sr. Blondel tomó nota del documento haciendo constar el descontento del Grupo de los Trabajadores por la situación de los antiguos funcionarios de la ex Unión Soviética.

**b) Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales**

47. La Comisión tomó nota de un documento<sup>6</sup> sobre el Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales.

<sup>4</sup> Documento GB.286/PFA/15.

<sup>5</sup> Documento GB.286/PFA/16/1.

<sup>6</sup> Documento GB.286/PFA/16/2.

## VII. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT (Decimoséptimo punto del orden del día)

### a) Composición del Tribunal

48. La Comisión tuvo ante sí un documento sobre cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT<sup>7</sup>. El Presidente informó a la Comisión de que éste era un documento de información y se excusó en nombre de la Oficina por el retraso en la presentación del documento. Se acordó que el examen de dicho documento se aplazaría hasta el jueves 20 de marzo.

### b) Estatuto del Tribunal

49. La Comisión tuvo ante sí un documento sobre el Estatuto del Tribunal<sup>8</sup>.

50. El Sr. Botha, en representación de los miembros empleadores, agradeció a la Oficina los esfuerzos realizados para tratar de resolver los problemas que habían surgido y dijo que consideraba que el documento era bueno, puesto que ofrecía una presentación clara de dónde se encontraban los problemas.

51. *La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración recomienda que el Consejo de Administración dé instrucciones a la Oficina para que prepare, en un plazo adecuado y teniendo en cuenta los resultados de las consultas apropiadas, una serie de enmiendas propuestas con miras a un nuevo examen de este punto por el Consejo de Administración y a la presentación de esas enmiendas propuestas a la 92.ª reunión (junio de 2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo.*

### c) Reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Corte Penal Internacional (CPI)

52. La Comisión tuvo ante sí un documento sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Corte Penal Internacional<sup>9</sup>.

53. El Sr. Blondel apoyó el párrafo 5 del documento relativo al Estatuto del Tribunal y se felicitó de que la Corte Penal Internacional hubiera decidido reconocer la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT.

54. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe el reconocimiento por la Corte Penal Internacional de la competencia del Tribunal, con efecto a partir de la fecha de dicha aprobación.*

<sup>7</sup> Documento GB.286/PFA/17/1 (Inf.).

<sup>8</sup> Documento GB.286/PFA/17/2.

<sup>9</sup> Documento GB.286/PFA/17/3 (Rev.).

## VIII. Otras cuestiones de personal (Decimoctavo punto del orden del día)

55. La representante del Gobierno del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de los PIEM, planteó una cuestión en el marco de «Otras cuestiones de personal». Señaló que el período del mandato del Director General de la OIT y la posibilidad de renovar ese mandato estaban previstos en el artículo 4.6, *a*) del Estatuto del Personal. El grupo entendía que ese artículo había sido enmendado anteriormente por el Consejo de Administración. La resolución 51/241 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de fecha 31 de julio de 1997, recomendaba que se aplicase un límite de dos mandatos en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Reconociendo la importante función que la OIT desempeña en el sistema de las Naciones Unidas, el grupo consideraba que la OIT debería ajustarse a la norma de la mayoría de los organismos especializados e introducir un límite en el número de mandatos. Por lo tanto, pidió que este punto se incluyese en el orden del día de la Comisión PFA en noviembre de 2003. Pidió también que la Secretaría elaborase un documento antes de esa reunión en el que se indicase la situación más reciente en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La portavoz del grupo de los PIEM subrayó que esta cuestión no estaba relacionada en modo alguno con el actual proceso electoral o con el actual Director General. El grupo de los PIEM ha demostrado su confianza en el liderazgo continuado del Director General. Los países del grupo de los PIEM habían adoptado desde hacía varios años un enfoque global de esta cuestión a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas.
56. El representante del Gobierno de la República de Corea, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, apoyó plenamente la declaración formulada en representación del grupo de los PIEM.
57. El Presidente indicó que la Oficina había tomado nota de la solicitud de la Comisión y que prepararía, un documento para su consideración en noviembre, tal como se había solicitado.

Ginebra, 24 de marzo de 2003.

*Puntos que requieren decisión:* párrafo 41;  
párrafo 51;  
párrafo 54.

## Anexo

### Declaración del representante del Sindicato del Personal

Este momento, que según una costumbre firmemente arraigada permite que me dirija directamente a ustedes en nombre del Comité del Sindicato del Personal de la Oficina Internacional del Trabajo se inscribe en un período particularmente difícil en el plano internacional.

Nuestro Comité no podía permanecer indiferente a los acontecimientos que amenazan nuevamente al mundo. Por esta razón, tuvimos el honor de formular una iniciativa de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos (FICSA), que adoptó por unanimidad en su reciente Consejo anual una resolución mediante la cual las organizaciones representativas del personal de las organizaciones del sistema de la Naciones Unidas brinda al Secretario General todo su apoyo a los esfuerzos que realiza sin descanso para salvaguardar las posibilidades de una paz durable. Apoyamos también, al igual que la FICSA, los esfuerzos que despliega en el mismo sentido la Confederación Europea de Sindicatos, incluidos los desplegados en el día de hoy.

Por lo que se refiere a la situación internacional, y en particular a la grave crisis política que afecta a Côte d'Ivoire y nuestros colegas de la oficina de Abidján, sin duda conocen ustedes las medidas especiales que el Director General ha decidido adoptar para proteger a nuestros colegas, sobre todo a los que han sido contratados a nivel local, cuando se declaró la fase IV de alerta del dispositivo de la ONU, es decir, la suspensión de todos los programas.

El Sindicato en Ginebra, los representantes del personal de la oficina de la OIT en Abidján — la Oficina Regional y la Oficina de Zona — han desempeñado un activo papel en la concepción de este dispositivo, mucho más «progresista» que la norma que aún aplican las Naciones Unidas y que en caso de crisis deja que los funcionarios locales se las arreglen por sí mismos, lo cual a veces tiene consecuencias dramáticas, como las que vimos en Rwanda desafortunadamente hace poco tiempo.

Obviamente, ignoramos cómo y cuándo se solucionará la crisis de Côte d'Ivoire, sólo podemos esperar que las medidas adoptadas permitan evitar de manera eficaz las consecuencias más negativas de esta situación para todo el personal.

Sin embargo, cabe señalar a la atención de ustedes la manera nueva y constructiva en que se desarrolló la colaboración entre todos los sectores interesados, y la calidad del movimiento de solidaridad hacia nuestros colegas que suscitó esta situación. Obviamente, estamos convencidos de que cuando surjan nuevas crisis, lo cual desafortunadamente parece inevitable, el ejemplo de Abidján será utilizado como modelo de lo que la Oficina puede y debe hacer, en particular por su personal local.

El Comité del Sindicato que tengo el honor de presidir constituye un nuevo equipo que obviamente persigue las preocupaciones que ya tenía el equipo anterior. Un nuevo equipo significa a menudo nuevos métodos de trabajo, nuevos enfoques y nuevas prioridades. Un nuevo equipo no significa un equipo sin experiencia, y el enfoque pragmático que tenemos la intención de hacer valer en nuestra acción está sólidamente arraigado en las tradiciones que constituyen el orgullo de esta Organización.

La primera sesión de nuestra Asamblea General Anual acaba de concluir. Adoptó el Programa de acción y la estrategia del Sindicato para el año 2003, que se pueden resumir con varias palabras clave: activismo, comunicación, aplicación efectiva de los «buenos» convenios colectivos, igualdad de trato entre la sede y el terreno, desarrollo de políticas de carrera, mejora de las condiciones de empleo y de trabajo, solidaridad internacional y entre las organizaciones, incorporación explícita y sistemática de las cuestiones de género.

Algunos de esos temas coinciden con los que se abordan en los documentos que les fueron sometidos en la presente reunión del Consejo de Administración, reunión en la que se aborda un número particularmente alto de cuestiones de interés directo para el personal.

Las propuestas de Programa y Presupuesto conllevan necesariamente repercusiones importantes para cada uno de los funcionarios de la OIT, tanto explícitas como implícitas.

Los documentos presentados sobre la composición y la estructura del personal dan una buena imagen de nuestra Organización y de sus perspectivas para el futuro. El estudio, que debe proseguir, sobre la estrategia en materia de recursos humanos designa claramente los grandes ejes en torno a los cuales los representantes sindicales y los del Director General podrán, bajo el control de ustedes, trabajar conjuntamente para que el personal esté motivado y actúe aún con mayor eficacia para promover nuestros objetivos comunes.

Los fundamentos de la estrategia de recursos humanos demuestran, como se indica en el documento GB.286/PFA/13 «el compromiso constante del Director General en favor de la negociación colectiva y la colaboración estrecha con el Sindicato del Personal y el propio personal...».

A este respecto, tengo el placer de informarles que la primera sesión de nuestra Comisión Paritaria de Negociación de 2003 se desarrolló en un ambiente muy positivo, prueba de ello es que se celebró en la sala de reuniones de nuestro Sindicato. Esta sesión de la Comisión Paritaria de Negociación tenía como objetivo principal determinar las labores prioritarias del Comité para el año en curso. Las partes, como se ha convenido en llamarlas, no tuvieron casi dificultades para ponerse de acuerdo. La reunión estuvo bien preparada y fue breve.

Por nuestra parte, informamos a los representantes del Director General nuestra determinación para lograr que la igualdad de trato y la solidaridad hacia los más débiles, los más desprotegidos — que están muy relacionados entre sí —, sean temas visibles y sean considerados como el hilo conductor de la participación sindical en la Comisión Paritaria de Negociación.

En particular, pensamos que aún quedan demasiadas dificultades en el terreno, donde trabaja ahora la mayoría del personal, para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y de trato con la sede, en campos tales como la seguridad, el derecho sindical, la formación, las perspectivas de carrera, el acceso a las prestaciones sociales o, simplemente, el derecho al respeto de la persona. Esto constituirá un elemento clave de la acción sindical durante el mandato de nuestro equipo, y la primera reunión de nuestro grupo de trabajo sobre la igualdad de trato entre el terreno y la sede demostró la gran importancia que hay que atribuir a esas cuestiones.

También pensamos que las cuestiones de género, de hecho, las cuestiones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, todavía deben progresar considerablemente para poder alcanzar objetivos que se acerquen a una paridad real. En el caso de los funcionarios de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores, ¿cómo pasar por alto que el porcentaje de mujeres es inversamente proporcional al del nivel de responsabilidades que asumen? Obviamente esto no es un reflejo de sus competencias. ¿Cómo pasar por alto también que los empleos en los que hay más mujeres son también aquellos que tienen menos perspectivas de carrera? A la víspera de la jornada internacional de la mujer, nuestro Sindicato celebró una asamblea especial sobre esas cuestiones, que se han convertido en una de sus más importantes prioridades.

Por último, pensamos que ya va siendo hora de que la OIT defina su propia política en materia de condiciones de empleo y de trabajo de las personas discapacitadas. Por esta razón, hemos lanzado una iniciativa en este campo, y hemos observado con mucha satisfacción los ecos positivos que ha tenido en todos los pasillos y en todos los pisos de este edificio.

A propósito del edificio, tomamos nota con interés de la observación contenida en las propuestas de Programa y Presupuesto que les han sido presentadas, y ahora cito el párrafo 80 del anexo informativo 1, según el cual «el estudio sobre la conveniencia de crear una unidad interna de seguridad y salud en el trabajo, como parte de la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos que también incorporaría las funciones de los servicios médicos existentes, ha alcanzado una fase bastante avanzada».

Este avance respondería a una solicitud que ha venido haciendo durante mucho tiempo nuestro Sindicato, y que estaba bien fundada en acontecimientos que ocurrieron hace poco más de un año y cuyas consecuencias aún no se han evaluado de manera suficiente; me refiero, obviamente, al incendio que causó graves daños en el primer piso. Desafortunadamente, este edificio, al igual que los funcionarios que lo ocupan, envejece. Esto afecta también las condiciones de trabajo, y me alegro de que se haya adoptado la decisión de organizar cada mes, reuniones entre los representantes del Comité del Sindicato y de la Oficina de Administración Interior.

La voluntad de concertación y de diálogo que demuestra esta decisión no suele ser, desafortunadamente, la primera reacción de aquellos que en la OIT tienen o creen tener algo de

poder. Las medidas de simple sentido común que deberían prevalecer no se aplican sistemáticamente en todos los escalones de una jerarquía que sin embargo está al servicio de los ideales del diálogo social.

Ustedes han examinado las propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005 y han constatado que, en ciertos casos, esas propuestas se traducen en reestructuraciones que afectan los créditos presupuestarios asignados a tal o cual unidad; en este caso pienso, en particular, en nuestros colegas del Servicio de Publicaciones, precisamente aquellos que — como dice el dicho, las desgracias no vienen nunca solas — durante un largo período han trabajado en condiciones deplorables debido al incendio que destruyó los locales que ocupaban.

Las propuestas de Programa y Presupuesto prevén, para el Servicio de Publicaciones, una reducción de los créditos del 25 por ciento. Se trata de una reducción considerable, y sé que ustedes tienen la convicción de que cambios tan importantes como éste tienen consecuencias para la gestión del personal y que deben examinarse de manera constructiva con los principales interesados.

Deseamos que en la OIT se proceda de esta manera y pedimos que se examinen sin tardar — con los representantes del personal de ese servicio y con el Sindicato — las repercusiones que tendrá el recorte de los fondos presupuestarios asignados al Servicio de Publicaciones. Esto también es negociación colectiva. El llamamiento al diálogo que hicimos a los responsables de la aplicación de esas decisiones presupuestarias ha sido escuchado, según nos informaron.

Esperamos que tenga algún efecto, aun cuando tenemos la extraña impresión de que, a veces, la variedad de asignaciones presupuestarias previstas en la OIT oculta desde el punto de vista burocrático la realidad humana, que se ve afectada por decisiones administrativas.

Sin embargo, tengo la esperanza de que prevalecerá el sentido común y de que esos ajustes estructurales se harán de la manera menos dolorosa posible para todos aquellos que puedan verse afectados.

Deseo igualmente que se siga regularizando lo que hemos dado en llamar los «contratos precarios» y que este proceso de regularización se siga efectuando al mismo ritmo que anteriormente, para que se pueda acabar con las condiciones de inseguridad en el empleo, que distan mucho del concepto de trabajo decente.

Es en aras de la estabilidad y de la apertura de nuevos horizontes que deseamos que la integración con el personal del Centro de Turín — objetivo que nuestros dos sindicatos, el de la sede y el del Centro de Turín quisieran lograr — pueda empezar a aplicarse de manera concreta.

Además, hemos iniciado consultas con todos los interesados para seguir avanzando en este campo.

El Centro de Turín — esto lo sabemos todos — es sobre todo un establecimiento de formación, ese tipo de formación que durante mucho tiempo fue el pariente pobre de las condiciones de empleo en la OIT. A nuestro juicio, las medidas adoptadas en favor de la aplicación de los planes de desarrollo personal (PDP), que son el resultado del convenio colectivo concertado en agosto de 2001, constituyen un paso en la dirección correcta.

Nuestro Comité sigue en particular, con mucha atención, las operaciones en curso o previstas en el sector de la protección social en la sede y en la región de las Américas, y hemos tomado nota, con gran interés, de las esperanzas que crea este ejercicio entre el personal interesado, cuya participación, o voluntad de participación activa, demuestra su adhesión al principio en que se basa este dispositivo.

También conviene señalar que esta participación no hubiera sido posible sin la labor concienzuda y eficaz de preparación que efectuó el personal competente del Departamento de Recursos Humanos y sin la plena colaboración de los responsables de las unidades seleccionadas para esas pruebas en condiciones reales.

Por esta razón, nos sorprendió en cierto modo leer en el documento de la reunión dedicado a la estrategia en materia de recursos humanos que podría cuestionarse la llamada «iniciativa PDP», pero que en realidad es el resultado de la voluntad conjunta del Sindicato y del Director General. A nuestro juicio, de ser esto cierto, se cometería un error, y queremos creer que esa incertidumbre se disipará a la luz de los resultados de los ejercicios piloto en curso.

Ahora bien, los planes de desarrollo personal no tendrán sentido y no podrán contribuir a una mejora de la calidad de conjunto de la labor realizada y al logro de una mayor satisfacción de nuestros colegas si no se asignan fondos para la formación — pero fondos importantes — y si no se adopta una política de progresión profesional que por una vez no se base en la suerte y que esté fundamentada en los planes y el potencial de todos los funcionarios.

Toda política de carrera empieza a partir de la contratación. Implica una evaluación honesta del trabajo, la atribución de un nivel jerárquico apropiado para cada función y la valorización de las capacidades individuales. Requiere el establecimiento de reglas claras que se apliquen con honestidad.

Se trata de una vasta labor y los representantes del personal y los de la administración acordaron abordar este problema en el transcurso del año.

El respeto de las reglas, por muy claras que sean, no elimina los riesgos de conflictos de orden profesional, tanto individuales como colectivos. Para ello, la OIT se dotó a partir de septiembre de 2000 de un sistema completamente renovado basándose en la concertación de acuerdos. Este sistema es complejo y, aunque su puesta en aplicación a veces ha dado buenos resultados — quiero decir resultados que todas las partes acepten porque los consideran correctos — esta misma aplicación en ocasiones ha tropezado con dificultades, que incluyen la mala comprensión de los nuevos procedimientos y del papel que han de desempeñar todos los interesados.

En pocas palabras, el dispositivo de solución de conflictos debe ser revisado. Esto es algo normal y estaba previsto. Tanto el Sindicato como la administración están de acuerdo para hacer de esta cuestión una de sus preocupaciones prioritarias y están examinando la mejor manera de lograr lo más rápidamente posible, pero con serenidad, resultados tangibles y durables.

Sr. Presidente, hay un campo en particular en el que su Comisión y el Consejo de Administración pueden ayudarnos desde ya a avanzar de manera importante. Me refiero al proceso de reforma del Tribunal Administrativo de la OIT, proceso que, cabe recordar, es el resultado del contenido mismo de uno de los primeros convenios colectivos concertados en la OIT y que el Consejo de Administración ya ha tenido oportunidad de examinar.

El año pasado, es decir en 2002, la Comisión Paritaria de Negociación llegó a un acuerdo sobre cierto número de mejoras que sería posible examinar en relación con el funcionamiento del Tribunal. Tras haber celebrado consultas con el propio Tribunal y con otras organizaciones que han aceptado su competencia — 40 organizaciones — la Oficina le presentó un documento con las propuestas que formuló a este respecto (GB.286/PFA/17/2). En resumen, la Oficina propone que se celebren nuevas consultas para presentar las propuestas de enmienda en la reunión de junio de 2004 de la Conferencia.

El Sindicato tiene muchos deseos de aplicar rápidamente el acuerdo concertado sobre este tema. Un punto de la reforma nos interesa particularmente: el reconocimiento del derecho de acción del Sindicato ante el Tribunal en ciertos casos. Por esta razón, hago un llamamiento urgente en el día de hoy para que esta cuestión sea presentada en la próxima reunión de la Conferencia y para que ustedes decidan inscribirla en el orden del día de la reunión de junio de 2003.

Tal vez estimen ustedes oportuno pedir también a la administración que prosiga el diálogo con el Sindicato para encontrar otros posibles puntos de acuerdo en relación con la mejora del funcionamiento del Tribunal Administrativo de la OIT.

Todos sabemos que ver los defectos ajenos es más fácil que ver los propios y sabemos que las circunstancias en las que funciona el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas dejan mucho que desear. Pero también pensamos que no hay que olvidarse de limpiar su propio patio. La capacidad de reforma de una institución es un medio para estimar su valor y una buena parte de la comunidad internacional, que trasciende con mucho el círculo de las Naciones Unidas, está mirando en estos momentos lo que ocurre o deja de ocurrir en la OIT.

En esta ocasión hubiera podido abordar ante ustedes muchos otros temas, incluidas las condiciones de funcionamiento del sistema común, los avances que deseamos en materia de protección social, las cualidades que a veces al personal le cuesta encontrar en ciertos administradores o nuestro compromiso con el tripartismo, o incluso nuestras dudas sobre un logotipo que nos presentaron.

No faltan temas que tratar cuando se es Presidente del Comité de un sindicato en pleno desarrollo, que se robustece todos los días con nuevas afiliaciones y que está representado en todas las oficinas de la Organización. Había que hacer pues una selección de los temas sobre los cuales deseamos llamar la atención y solicitar el apoyo y la intervención de todos ustedes. Por eso les agradezco por adelantado el seguimiento que confío tendrán a bien dar a esta comunicación, incluida la promoción — en todos los niveles de nuestra Organización — de una política generalizada de diálogo social.

Para concluir, puesto que el Director General está presente, quisiera repetirle lo que dije al inicio de mi intervención, quisiera darle las gracias por su actuación en Abidján y agradecerle el hecho de que tengamos un diálogo con ustedes, y con el Departamento de Recursos Humanos. Hay problemas y ciertas dificultades y las conocemos. Todos nosotros tenemos un programa de trabajo. Las cuestiones que planteamos nos permiten iniciar discusiones sustanciales. Me siento confiado y no tengo ninguna razón para dudar de que esta confianza no está bien fundada.

Muchas gracias.